

Трудовые ресурсы организации

Персонал (кадры, трудовые ресурсы организации) — совокупность физических лиц, состоящих с организацией как с юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором.

Трудовой коллектив организации (в соответствии с законодательством Российской Федерации) — все граждане, участвующие своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора. Обычно выделяют функционально-производственную структуру трудового коллектива, которая определяется организационной структурой и складывается из функциональных групп работников (рабочие, специалисты и др.); профессионально-квалификационную структуру; демографическую структуру (по полу, возрасту).

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека. Выделяют: санитарно-гигиенические условия (шум, освещенность, вибрация, уровень радиации, загазованности и пр.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве; психофизиологические (размеры нагрузки на нервную систему, двигательный аппарат и пр.); условия безопасности труда и профессиональные риски; эстетические условия; социально-психологические условия (конфликтность, сплоченность, стиль руководства, психологическая совместимость членов коллектива и пр.).

Нормирование труда — определение необходимых затрат и результатов труда, а также установление соотношений между численностью работников различных категорий и количеством рабочих мест.

Различают следующие **виды норм труда**.

Норма времени — это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

$$H_{\text{вр}} = t_{\text{оп}} + t_{\text{об}} + t_{\text{от}} + t_{\text{п-з}},$$

где $H_{\text{вр}}$ — установленная норма времени на единицу продукции (работ); $t_{\text{оп}}$ — оперативное время; $t_{\text{об}}$ — время обслуживания рабочего места; $t_{\text{от}}$ — время на отдых; $t_{\text{п-з}}$ — подготовительно-заключительное время.

При этом оперативное время:

$$t_{\text{оп}} = t_{\text{o}} + t_{\text{вс}},$$

где t_{o} — основное время; $t_{\text{вс}}$ — вспомогательное время.

Норма выработки — это установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

$$H_{\text{выр}} = T_{\text{д}} : H_{\text{вр}},$$

где $H_{\text{выр}}$ — норма выработки, ед.; $T_{\text{д}}$ — действительный фонд рабочего времени.

Норма численности — это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ в определенных организационно-технических условиях.

Кадровая политика — это соответствующая концепция развития организации, которая устанавливает положения и правила работы с персоналом. Цель кадровой политики — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава персонала, а также его развитие в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда. Формирование кадровой политики предполагает: разработку общих целей и принципов кадровой политики, определение приоритетов; планирование потребности в персонале, формирование структуры и штата; формирование информационной составляющей; разработку финансовой политики; создание политики развития персонала; подготовку системы оценки результатов.

Эффективность, результативность затрат труда характеризуется таким показателем, как **производительность труда**. Он рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости продукции. *Выработка* — это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника за определенный период.

$$V = \text{ОП} : F \quad \text{или} \quad V = \text{ОП} : Ч_{\text{ср}}$$

где V — выработка; ОП — объем произведенной продукции за период; F — затраты рабочего времени на производство этой продукции; $Ч_{\text{ср}}$ — среднесписочная численность работников.

Трудоемкость продукции (ТР) — это затраты времени на производство единицы продукции: $\text{ТР} = F : \text{ОП}$.

Для характеристики движения персонала в организации используется следующая система показателей.

1. Коэффициент оборота персонала по приему ($K_{пр}$):

$$K_{пр} = Ч_{пр} : Ч_{ср} \cdot 100\%,$$

где $Ч_{пр}$ — число работников, принятых в организацию за рассматриваемый период времени, человек.

2. Коэффициент оборота персонала по выбытию ($K_{выб}$):

$$K_{выб} = Ч_{выб} : Ч_{ср} \cdot 100\%,$$

где $Ч_{выб}$ — число работников, уволенных из организации по всем причинам за рассматриваемый период времени, человек.

Разновидностью коэффициента оборота персонала по выбытию является коэффициент текучести персонала ($K_{тек}$):

$$K_{тек} = Ч_{увол} : Ч_{ср} \cdot 100\%,$$

где $Ч_{увол}$ — число работников, уволенных из организации по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины за рассматриваемый период времени, человек.

3. Общий коэффициент оборота персонала ($K_{общ}$):

$$K_{общ} = (Ч_{пр} + Ч_{увол}) : Ч_{ср} \cdot 100\%.$$

4. Коэффициент постоянства персонала ($K_{пост}$):

$$K_{пост} = Ч_{пост} : Ч_{ср} \cdot 100\%,$$

где $Ч_{пост}$ — число работников, состоявших в списочном составе организации в течение рассматриваемого периода времени, человек.

Оплата труда — трудовое вознаграждение в денежной форме (в виде заработной платы, премий, доплат, надбавок), получаемых работником вследствие его участия в процессе труда.

Организация оплаты труда основывается на следующих принципах:

- принцип материальной заинтересованности;
- принцип оплаты по затратам и результатам;
- принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы;
- принцип максимальной самостоятельности организаций различных форм собственности в решении вопросов оплаты труда;
- принцип соответствия оплаты труда, государственной регламентации размеров минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда (МРОТ)) в соответствии с российским законодательством;
- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства.

Связь оплаты труда работников с результатами их труда обеспечивается с помощью форм и систем заработной платы.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 Трудового кодекса РФ).

Формы и системы оплаты труда — это механизм установления размера заработка в зависимости от количественного результата и качества труда (т.е. его сложности, интенсивности, условий).

Существуют две основные системы оплаты труда: тарифная и бестарифная.

Тарифная система оплаты труда — это система оплаты труда, основанная на системе тарифной дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст. 143 Трудового кодекса РФ). Тарифная система оплаты труда может применяться в сдельной и повременной форме.

При *сдельной форме* заработок работника определяется за каждую единицу произведенной продукции или выполненной работы:

где $Z_{сд}$ — сдельный заработок; $P_{ед}$ — расценка за единицу каждого вида продукции (работ); ОП — фактический объем продукции (работ) по каждому виду.

Сдельная расценка может исчисляться двумя методами:

$$P_{ед} = CT_{сд} \cdot H_{вр}; \text{ или } P_{ед} = CT_{сд} : H_{выр},$$

где $CT_{сд}$ — ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы.

В рамках сдельной формы оплаты труда выделяют ряд систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная.

При *повременной форме* заработок работника определяется в соответствии с его ставкой (окладом) за фактически отработанное время:

$$Z_{пов} = CT_{пов} \cdot T_{ф},$$

где $Z_{пов}$ — общий заработок за расчетный период; $CT_{пов}$ — ставка, соответствующая разряду рабочего-повременщика (за час, день, месяц); $T_{ф}$ — время, фактически отработанное работником за расчетный период.

Повременная форма оплаты труда делится на простую повременную, окладную и повременно-премиальную системы.

Бестарифная система оплаты труда — это система оплаты труда, основанная на оценке вклада каждого работника организации в ее развитие.

Чаще всего заработная плата работников при бестарифной системе оплаты труда определяется на основе коэффициента трудового участия (КТУ), который устанавливается каждому работнику за определенный период времени (месяц, квартал, год) по решению собрания (совета) трудового коллектива или руководителей предприятия. В составе показателей для расчета КТУ могут учитываться такие параметры, как сложность и качество выполняемой работы, научный или творческий подход к решению поставленной задачи, характер отзывов потребителей и др.

Заработок работника, рассчитанный с использованием различных форм и систем, можно рассматривать с разных позиций. С точки зрения организации, он является затратами, относимыми на себестоимость продукции (работ, услуг). Со стороны отдельного работника — его основной личный доход.

Работники организации дополнительно к заработной плате могут получать **компенсационные выплаты**, чаще всего принимающие формы *доплат* и *надбавок*.

Задачи

1. При обработке одной детали основное время составляет 10 мин, вспомогательное время — 4 мин, время обслуживания рабочего места — 3,7% основного времени, время перерывов — 4,5% оперативного времени, подготовительно-заключительное время на партию деталей — 9 мин. Количество деталей в партии — 3 шт. Определите норму времени на одну деталь и норму выработки за смену, если продолжительность смены — 7,8 ч.

10. Определите общий коэффициент оборота персонала по следующим данным:

- численность принятых за год — 20 человек;
- уволено — 13 человек;
- среднесписочная численность: за I квартал — 116 человек, за II квартал — 96 человек, за III квартал — 108 человек, за IV квартал — 120 человек.

Задача

7. Определите сдельные расценки за единицу продукции *A*, *B* и *C*.

Исходные данные:

- продукция *A* — работа 2-го разряда, норма выработки 6 изделий в час;
- продукция *B* — работа 4-го разряда, норма времени 15 мин на единицу;
- продукция *C* — работа 5-го разряда, норма времени 20 мин на единицу.

Разряд	1	2	3	4	5	6
Коэффициент	1,0	1,3	1,6	2,0	2,5	3,2

Часовая ставка 1-го разряда — 140 руб.

Домашняя работа

6. Труд работника оплачивается по повременно-премиальной системе. Его часовая ставка 150 руб. В марте он отработал полный месяц и еще праздничный день (оплачивается в двойном размере). Размер начисленной премии 7600 руб. В марте один праздничный и шесть выходных дней. Продолжительность его рабочего дня 8 ч. Определить начисленный и выплаченный заработок работника за март месяц.